

CODE DE CONDUITE



Le présent Code de conduite contient une déclaration générale ou un résumé des politiques et procédures du Groupe Jacob Holm et n'est destiné et fourni qu'à titre d'orientation générale pour les employés.

Ce code de conduite ne doit pas être interprété comme constituant une obligation contractuelle contraignante, expresse ou implicite, de la part de Jacob Holm Industries SAS France (" la Société ") ou comme conférant ou créant pour tout employé des droits légaux qui n'existeraient pas autrement. Les politiques et procédures reflétées dans le présent Code de conduite peuvent être modifiées à la discrétion de la Société, avec ou sans préavis.

Nos employés constituent le fondement de notre Société et sont essentiels à son succès. C'est pourquoi le maintien d'un environnement de travail positif est l'une de nos plus grandes priorités.

Le Groupe Jacob Holm encourage une communication ouverte entre tous les employés et s'engage à promouvoir le travail d'équipe, la coopération et le respect mutuel entre tous les employés. Nous croyons fermement qu'en communiquant ouvertement, honnêtement et directement les uns avec les autres, nous pouvons minimiser les difficultés et les malentendus et maintenir un environnement de travail positif.

CODE DE CONDUITE

PRÉAMBULE

Quel est l'objectif du présent Code de Conduite ?

Au sein de JACOB HOLM, nous attachons beaucoup d'importance à notre réputation et notre intégrité. En tant que société internationale, nous nous conformons aux lois et réglementations de tous les pays dans lesquels nous exerçons nos activités. En outre, nos relations commerciales sont fondées sur la confiance, l'ouverture et le respect mutuel. C'est pourquoi nous avons décidé d'établir un ensemble de normes éthiques et de directives relatives au comportement.

Le Code de Conduite de JACOB HOLM (« le présent Code ») définit l'ensemble des normes et directives minimales à respecter. Si la législation locale prévoit des normes plus strictes que celles énoncées dans le présent Code, nous entendons appliquer ladite législation locale.

Nous menons nos activités en conformité avec la Déclaration universelle des droits de l'Homme des Nations Unies, les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail ainsi qu'avec les principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales.

Le présent Code n'entend pas remplacer la responsabilité personnelle ou le bon sens. Si vous vous retrouvez face à un dilemme qui n'est pas explicitement décrit dans le présent Code, demandez-vous si votre démarche est légale et conforme aux principes fondamentaux de ce Code et si elle pourrait potentiellement nuire à la réputation de JACOB HOLM.

À qui ce Code s'adresse-t-il ?

Le présent Code s'applique aux membres de la direction et du personnel de toutes les sociétés sous le contrôle de JACOB HOLM. Il fait partie intégrante de chaque contrat de travail. La violation du présent Code par les membres de la direction ou du personnel entraînera des mesures disciplinaires conformément aux règles d'entreprise applicables, pouvant aller jusqu'à la résiliation du contrat de travail. En outre, si la violation du présent Code constitue également une violation de la loi, elle pourra être passible de poursuites pénales.

Les dirigeants et responsables doivent adhérer aux principes énoncés dans le présent Code et montrer ainsi l'exemple aux employés se trouvant directement ou indirectement sous leur responsabilité. Ils doivent également renseigner les employés sur le présent Code et en encourager et surveiller le respect.

Il est important d'encourager les consultants, agents, sous-traitants et distributeurs en collaboration avec JACOB HOLM à respecter les normes éthiques et les comportements énoncés dans le présent Code. Nous partons du principe que les tiers avec lesquels nous faisons affaire respectent des normes éthiques similaires à celles énoncées dans le présent Code.

Questions et signalement de violation du Code

En cas de doute sur la démarche appropriée à suivre, veuillez consulter votre supérieur ou demander conseil au directeur du département juridique et administratif par e-mail à l'adresse suivante : peter.straub@jacob-holm.com.

Nous vous encourageons vivement à porter à notre connaissance toute violation du présent Code par le biais de la plateforme en ligne, INTEGRITY LINE, mise en place dans le cadre d'une procédure de lanceur d'alertes. Celle-ci vous permet de signaler anonymement tout non-respect de nos règles éthiques ou du présent Code. Vous pouvez accéder à notre plateforme en visitant le site suivant :

<https://jacob-holm.integrityline.org>

Les employés signalant toute violation du présent Code agissent dans le propre intérêt de JACOB HOLM. C'est pourquoi nous ne tolérons aucune forme de discrimination à l'encontre d'employés qui se renseignent sur, ou signalent, toute violation du présent Code, que cette dernière soit par la suite justifiée ou non.

1. ÉTHIQUE COMMERCIALE

Dans le cadre de votre activité professionnelle, vous devez toujours agir dans le meilleur intérêt de JACOB HOLM. Vous devez prévenir les conflits d'intérêts et éviter les situations dans lesquelles ils pourraient survenir. La corruption et toute autre pratique malhonnête similaire sont notamment interdites.

Conflit d'intérêts

Si vous, ou vos proches, contrôlez ou représentez une entreprise qui entretient des relations commerciales avec les sociétés JACOB HOLM, vous êtes tenu(e) de le communiquer par écrit. Les autres intérêts financiers qui doivent être communiqués comprennent, sans s'y limiter, la participation à un conseil de direction, un conseil consultatif et tout contrat de consultant. Cette obligation de divulgation s'applique également aux proches, notamment les conjoint(e)s, parents, enfants, frères et sœurs et leurs conjoint(e)s.

Corruption

Vous ne devez pas offrir, promettre de payer ou d'offrir un bien de valeur aux agents de l'État ou aux représentants de nos clients ou fournisseurs en échange d'un avantage, y compris dans le but de procéder à, ou d'accélérer, une action de routine. Si l'on vous demande ou offre un pot-de-vin, veuillez immédiatement en informer le directeur du département juridique et administratif ou le PDG du groupe JACOB HOLM.

Vous ne devez ni accepter des cadeaux, avantages, divertissements, voyages ou hébergements de la part de partenaires commerciaux, ni leur en offrir. Les dîners et déjeuners dont le coût est raisonnable et qui permettent de prolonger des discussions commerciales sont considérés comme une économie de temps et, par conséquent, sont autorisés. Des cadeaux de faible valeur tels que des calendriers, des stylos, des bloc-notes et des agendas peuvent être offerts dans les cas où de tels cadeaux sont conformes aux usages. La valeur de ces cadeaux ne doit en aucun cas être supérieure à 100 EUR. En cas de doute, veuillez consulter le directeur du département juridique et administratif : peter.straub@jacob-holm.com.

Des cadeaux d'une valeur supérieure peuvent être socialement acceptables et attendus dans des cas exceptionnels tels que des anniversaires ou célébrations importantes. Toutefois, de tels cadeaux doivent être approuvés au préalable par le PDG du groupe JACOB HOLM.

Concurrence

Nous nous conformons aux lois sur la concurrence et lois antitrust de tous les pays dans lesquels nous menons nos activités et nous nous interdisons toute pratique limitant la concurrence. Nous nous engageons notamment à ne jamais :

- établir ou discuter des prix et autres conditions commerciales avec nos concurrents ;
- partager des informations de marché non disponibles au public avec nos concurrents ;
- conclure des accords avec les concurrents dans le but de se répartir les marchés ou la clientèle ;
- imposer des conditions commerciales à nos partenaires commerciaux qui limitent leur comportement sur le marché.

Droits de propriété intellectuelle et informations confidentielles

Nous nous engageons à protéger nos propres informations commerciales confidentielles et à respecter les droits de propriété intellectuelle ainsi que les informations confidentielles de nos partenaires commerciaux et des tiers. Vous ne devez pas tenter de profiter ou d'obtenir un avantage par rapport à nos partenaires commerciaux par le biais d'informations confidentielles divulguées au cours des relations commerciales.

Nous n'utiliserons pas les marques commerciales et œuvres protégées par droit d'auteur appartenant à des tiers sans avoir obtenu leur autorisation.

Vous devez préserver la confidentialité des informations exclusives appartenant à JACOB HOLM. Les informations exclusives comprennent, sans s'y limiter, les secrets commerciaux, le savoir-faire ainsi que les idées et processus commerciaux. Elles doivent être conservées dans la plus stricte confidentialité et utilisées uniquement dans l'intérêt de JACOB HOLM. Vous pouvez partager des informations exclusives avec des tiers uniquement si vous obtenez l'autorisation préalable du directeur du département juridique et administratif, du PDG ou du président du groupe JACOB HOLM. Gardez à l'esprit qu'une information que vous considérez sans importance ou déjà connue du marché peut ne pas l'être. Mieux vaut en dire moins que plus et garder privé ce qui est privé.

2. CONDITIONS DE TRAVAIL SOCIALEMENT ACCEPTABLES (Y COMPRIS SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ)

Nous respectons les droits inaliénables de nos employés et procurons à ces derniers un cadre de travail professionnel, sain et sûr. La Déclaration universelle des droits de l'Homme des Nations Unies, les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) ainsi que les lois et exigences officielles spécifiques à chaque pays visent à renforcer et interpréter les principes suivants :

- **Travail des enfants**

Nous n'employons pas d'enfants âgés de moins de 15 ans dans aucune de nos activités. Si la législation d'un pays prévoit un âge légal supérieur pour travailler, nous entendons respecter ladite législation.

- **Travail forcé**

Nous n'acceptons aucune forme de travail obligatoire ou forcé et ne tolérons aucune forme de mesure disciplinaire abusive, physique ou verbale.

- **Heures de travail**

Le temps de travail doit être conforme à la législation nationale, aux conventions collectives et aux dispositions suivantes, selon celle qui offre la plus grande protection aux travailleurs.

La durée du travail, à l'exclusion des heures supplémentaires, est définie par les conditions d'emploi et ne doit pas dépasser 48 heures par semaine. Les heures supplémentaires doivent être utilisées de manière responsable, en tenant compte de l'étendue, de la fréquence et des heures travaillées par chaque employé et par l'ensemble du personnel. Les heures supplémentaires sont toujours rémunérées à un taux majoré.

Le nombre total d'heures travaillées au cours d'une période de sept jours ne doit pas dépasser 60 heures, sauf dans des circonstances exceptionnelles et lorsque (1) la législation nationale et les conventions collectives applicables le permettent et (2) si des garanties appropriées sont prises pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs.¹

¹ Ce paragraphe ne s'applique pas à Jacob Holm Industries SAS France

Les salariés bénéficient d'au moins un jour de repos sur une période de sept jours ou, lorsque la législation nationale l'autorise, de deux jours de repos sur une période de quatorze jours.

- **Harcèlement et discrimination**

Nous ne tolérons aucune forme de harcèlement et de discrimination fondée sur la race, le sexe, la religion, l'appartenance à des syndicats ou partis politiques, l'âge, la situation maritale/parentale, la grossesse, l'origine nationale ou ethnique, l'origine sociale, le handicap ou l'orientation sexuelle. Les employés doivent être jugés uniquement sur leur capacité à réaliser leur travail et non sur leurs caractéristiques, conditions ou croyances personnelles.

- **Liberté d'association et de négociation collective**

Nous reconnaissons les droits des employés de former librement des syndicats, d'y adhérer, de se faire représenter et de participer à des négociations collectives conformément aux lois locales. Les représentants du personnel doivent être protégés contre la discrimination. Ils doivent avoir accès librement aux lieux de travail de leurs collègues afin de pouvoir exercer leurs droits de façon légale et pacifique.

- **Rémunération**

Nous offrons à nos employés une rémunération et des avantages équitables conformément aux lois nationales applicables. Nous respecterons notamment le salaire minimum en vigueur et n'aurons pas recours à des sanctions et amendes pécuniaires à titre de mesure disciplinaire.

- **Santé et sécurité**

Nous attachons la plus grande importance à la santé et la sécurité de nos employés. Toutes nos sociétés appliquent une approche globale en matière de gestion de la santé et de la sécurité afin d'améliorer continuellement nos performances dans ce domaine.

3. PROTECTION ENVIRONNEMENTALE

Nous nous engageons à préserver les ressources naturelles de façon durable, conformément aux normes industrielles, à travers la sélection de nos matières premières, l'optimisation des équipements et de la consommation d'énergie et l'intégration systématique des aspects environnementaux dans la recherche et le développement, la production, l'utilisation et l'élimination des produits. Toutes nos sociétés respectent scrupuleusement ou dépassent les exigences juridiques locales en matière de protection environnementale.

4. RESPONSABILITÉ DANS LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT MONDIALE

Nous dépendons de chaînes d'approvisionnement mondiales complexes pour l'approvisionnement des matériaux utilisés dans la fabrication de nos produits en Europe et en Amérique du Nord. Les filiales de JACOB HOLM font affaire avec de nombreux fournisseurs directs qui, à leur tour, acquièrent des matériaux auprès d'un large éventail de fournisseurs en amont. Nous reconnaissons qu'il existe un risque que la portée de ses chaînes d'approvisionnement s'étende à un ou plusieurs fournisseurs en amont qui peuvent avoir des liens avec des sources situées dans des zones de conflit politique et militaire ou liées à des personnes impliquées dans des violations des droits de l'homme.

C'est pourquoi nous nous engageons à développer une plus grande transparence dans notre chaîne d'approvisionnement et à promouvoir des normes éthiques élevées auprès de nos fournisseurs. Nous nous engageons également à respecter les lois et règlements visant à promouvoir ces objectifs.

Jacob Holm[®] 
MAGIC MEETS FABRIC